



Brüsszel, 2017. március 3.
(OR. en)

6889/17

SOC 164
GENDER 9
EMPL 123
EDUC 101
ANTIDISCRIM 13

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi: a Tanács Főtitkársága

Dátum: 2017. március 3.

Címzett: a delegációk

Előző dok. sz.: 6268/17 SOC 90 GENDER 6 EMPL 60 EDUC 45 ANTIDISCRIM 9

Tárgy: Az uniós munkaerőpiacon jelen lévő nők és férfiak készségfejlesztése
– A Tanács következtetései (2017. március 3.)

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak „Az uniós munkaerőpiacon jelen lévő nők és férfiak készségfejlesztése” című tanácsi következtetéseket, amelyeket az EPSCO Tanács a 2017. március 3-i, 3523. ülésén fogadott el.

Az uniós munkaerőpiacon jelen lévő nők és férfiak készségfejlesztése

A Tanács következtetései

EMLÉKEZTETVE:

1. a Hollandia, Szlovákia és Málta alkotta elnökségi triónak a nemek közötti egyenlőségről szóló 2015. december 7-i nyilatkozatára, amely szerint az EU humán tőkéjének hatékony kiaknázásához elengedhetetlen, hogy a nők és férfiak maradéktalanul hasznosíthassák képességeiket és képesítéseiket;
2. arra, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség a Szerződésekben foglalt egyik uniós alapelv, továbbá az Európai Unió célkitűzései és feladatai közé tartozik. Emellett az Unió egyik konkrétan meghatározott törekvése, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség elvét valamennyi tevékenysége során általánosan érvényesítse;
3. arra, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség elvét az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke is rögzíti;
4. arra, hogy az Európa 2020 stratégia céljai között szerepel a munkaerőpiacok modernizálásához szükséges feltételek megteremtése, a 20 és 64 év közötti nők és férfiak körében a 75 %-os foglalkoztatottsági szint elérésének elősegítése, a szegénységben és társadalmi kirekesztődésben élő vagy ezek kockázatának kitett nők és férfiak számának legalább 20 millióval való csökkentése, továbbá a tagállami szociális modellek fenntarthatóságának biztosítása. A stratégia e célokat elsősorban úgy kívánja megvalósítani, hogy új készségek elsajátítása révén lehetővé teszi a nők és férfiak számára, hogy alkalmazkodjanak az új feltételekhez, illetve adott esetben pályát váltsanak;
5. arra, hogy a szociális beruházási csomag egyrészt iránymutatásul szolgál a tagállamoknak ahhoz, hogy a gazdasági válságra és a demográfiai változásokra hatékonyabb és eredményesebb szociálpolitikai válaszokat adjanak, másrészt pedig arra szólítja fel a tagállamokat, hogy ruházzanak be az emberekbe;

6. arra, hogy a szociális jogok európai pillérében megvan a lehetőség, hogy többek között a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítása révén támogassa a munkaerőpiacok és a jóléti rendszerek jó működését és méltányosságát, ahogyan azt a Bizottság a 2017. évi munkaprogramjában bejelentette;
7. a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumra (2011–2020), amely a nemek közötti szakadék megszüntetésére és a munkaerőpiacon uralkodó nemi szegregáció elleni küzdelemre irányuló intézkedéseket sürget. Az egyik ilyen intézkedés célja „a munkaerőpiacon uralkodó nemi szegregáció csökkentése érdekében a nemi sztereotípiák felszámolása, valamint a nemek közötti egyenlőség előmozdítása az oktatás és a képzés minden szintjén és a munka világában is”;
8. az Európai Bizottság „Stratégiai szerepvállalás a nemek közötti egyenlőségért (2016–2019)” című dokumentumára, amelyben mindenekelőtt különböző kiemelt területeket jelölt meg, többek között a következőket: a női munkaerőpiaci részvétel növelése és a nők és férfiak egyenlő mértékű anyagi függetlenségének biztosítása, valamint a nemek közötti bér-, jövedelem- és nyugdíjszakadék csökkentése és ezáltal a nők körében tapasztalható szegénység elleni küzdelem előbbre vitele. Az említett célok megvalósításához a különféle gazdasági ágazatokban és foglalkozásokban a nemek közötti egyensúlyt és a munkakörülményeket javító további intézkedésekre, továbbá az oktatás minden szintjén és típusánál a nemek közötti egyenlőség előmozdítására van szükség, a nemi alapon történő tantárgy- és pályaválasztás összefüggését is ideértve. Fel kell hívni a figyelmet a nemek közötti foglalkoztatási különbségek társadalmi és gazdasági következményeire is, a nemek közötti nyugdíjszakadékot is ideértve;
9. arra, hogy az új európai készségfejlesztési program annak biztosítására törekszik, hogy az emberek az egész munkával töltött életszakasz során megfelelő készségekkel rendelkezzenek nemcsak azért, hogy jobbak legyenek a kilátásaik a munkaerőpiacra való belépésre, az ottmaradásra és előrelépésre, hanem azért is, hogy bizakodó, aktív polgárként is kiteljesedhessenek;
10. arra, hogy a Tanács a közelmúltban a „kompetenciafejlesztési pályákról: Új lehetőségek felnőttek számára” címmel ajánlást fogadott el annak elősegítése érdekében, hogy az alacsonyan képzett felnőttek elsajátítsák az írástudás, a számtantudás és a digitális készségek minimális szintjét, és hogy magasabb szintű képesítések irányába fejlődhessenek;

11. az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlesztési menetrendjére, amelynek törekvése a nemek közötti egyenlőség megteremtése és a nők és lányok társadalmi felemelkedésének biztosítása, és ezáltal a megkülönböztetés valamennyi formájának megszüntetése. Az ehhez kapcsolódó célok közé tartozik a nemek közötti különbségeknek az oktatás területén való megszüntetése; a minden nő és férfi számára elérhető teljes és termelékeny foglalkoztatás és tisztességes munka; az egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás; továbbá az összes munkavállaló, köztük a bizonytalan foglalkoztatásban¹ lévők munkavállalói jogainak védelme;

NYUGTÁZVA:

12. az EU-ban a prekárius foglalkoztatású nők és férfiak készségfejlesztéséről szóló kutatási feljegyzést², amelyet a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) a máltai elnökség felkérésére készített. A kutatási feljegyzés az EU-ban a nők és férfiak készségfejlesztésének lehetőségeit vizsgálja a nemi dimenzió előtérbe helyezésével, valamint foglalkoztathatóságuk, munkaerőpiaci helyzetük és munkahelyi továbbképzési lehetőségeik szempontjából elemzi az alacsonyan képzett nők és férfiak eltérő tapasztalatait. A feljegyzés emellett többdimenziós megközelítést alkalmazva ismerteti az alacsonyan képzett, prekárius foglalkoztatású munkavállalók tapasztalatait, és számba veszi a jó minőségű foglalkoztatás és a készségfejlesztés útjában álló akadályokat;

¹ E következtetésekben a „prekárius foglalkoztatás” kifejezésen a következő értendő: 1) nagyon alacsony jövedelem, 2) nem önként vállalt, rendkívül rövid munkaidő, illetve 3) csökkent állásbiztonság. (Lásd az EIGE kutatási feljegyzését.) Ez nem érinti a „prekárius foglalkoztatás” kifejezés más kontextusban értelmezett jelentését, és a fogalomnak a későbbiekben uniós vagy nemzetközi szinten elfogadott meghatározását.

² Lásd: 6268/17 ADD 1.

TUDATÁBAN ANNAK, HOGY:

13. a nők képzettségi szintje egyre javul és az iskolázottság tekintetében Európában napjainkban megelőzik a férfiakat³, ám ennek ellenére a nők által végzett fizetett munka díjazása még mindig alacsonyabb. A hasonló munkát végző férfiakhoz képest továbbá a nők továbbra is kevesebbet keresnek. A nők által végzett munka alulértékelése az egyik oka a nemek közötti bérkülönbségnek, és ez a jelenség a nemek közötti nyugdíjkülönbséghez is hozzájárul. Ezek a problémák a nemi sztereotípiákban gyökereznek, amelyek szerepet játszanak abban, hogy állandósuljon a gondozási és háztartási feladatok nők és férfiak közötti egyenlőtlen megosztása, valamint a nemi szegregáció az oktatásban, a képzésben és a munkaerőpiacon;
14. általánosságban a nők egész életük során nagyobb mértékben ki vannak téve a prekáriusság veszélyének, – például a nagyon alacsonyan fizetett munka, vagy a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás vagy az alacsony állásbiztonság formájában. A nemek között a legnagyobb különbség a fizetésben tapasztalható: minden ötödik nő alacsonyan fizetett, míg a férfiaknál ez csak minden tizedik férfira jellemző. A fiatal nők és férfiak, a nyugdíjazáshoz közel álló nők és férfiak, valamint a kiszolgáltatott helyzetben lévő nők és férfiak – például a migráns háttérű személyek, valamint a marginalizált csoportok, köztük a romák – nagyobb mértékben vannak kitéve a prekárius állásokban való foglalkoztatás veszélyének;⁴
15. amint azt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet megfogalmazta, a mindenkire kiterjedően biztosítandó produktív foglalkoztatás és tisztességes munka azon kulcsfontosságú tényezők közé tartozik, amelyek feltételei annak, hogy ténylegesen megvalósuljon a nemek közötti egyenlőség, a tisztességes globalizáció, a méltányos, inkluzív és fenntartható fejlődés és ténylegesen csökkenjen a szegénység;
16. a munkaerőpiacon kívül rekedt személyeket – különösen az alacsony képzettségűeket – eltántoríthatják a munkaerőpiacra való belépéstől és a munkavállalástól az ahhoz társuló pluszköltségek, például a közlekedési költségek, és a gyermekek vagy más gondozásra szoruló személyek részére igénybe vehető gondozási szolgáltatások költségei;

³ 2014-ben a (30–34 éves korú) nők 42,3 %-a rendelkezett felsőfokú vagy annál magasabb iskolai végzettséggel, szemben a férfiak 33,6 %-os arányával. (2015. évi uniós munkaerő-felmérés.)

⁴ Eurostat munkaerő-felmérés, az EIGE 2014-es mikroadatokon alapuló számításai.

17. strukturális egyenlőtlenségek és rögzült nemi sztereotípiák miatt az alacsony képzettségű nők további kihívásokkal és megkülönböztetéssel néznek szembe. Az EU-28-ban a 16–64 éves korú alacsony képzettségű nők⁵ fele nem része a munkaerőpiacnak (inaktív), míg a férfiak körében ez az arány 27 %⁶;
18. majdnem minden második alacsony képzettségű nő (45 %) – ezzel szemben minden negyedik alacsony képzettségű férfi (26 %) – állása prekárius⁷;
19. noha az elmúlt években emelkedett a nők iskolázottsági szintje és nőtt a valószínűsége annak, hogy a fiatal férfiak a nőknél alacsonyabb szintű képesítésekkel rendelkeznek⁸ (2015-ben a 20–24 éves korosztályban a férfiak 20 %-a és a nők 15 %-a rendelkezett alacsony iskolázottsági szinttel), a népesség idősebb tagjai körében az 55–64 éves korú nők 35 %-a és a férfiak 29 %-a rendelkezik alacsony szintű képesítéssel;⁹
20. az idősebb, különösen a nyugdíjhoz közel álló nőket emellett nagyobb mértékben veszélyezteti a szegénység a teljes élet során tapasztalt nemi egyenlőtlenségek¹⁰ – köztük a díjazásbeli, a munkaidőbeli és a munkával töltött életszakaszbeli különbségek – következtében. Ennek többek között az az oka, hogy a háztartási és gondozási feladatok leginkább a nőkre hárulnak, akik ennek következtében a férfiaknál gyakrabban kényszerülnek pályafutásuk megszakítására és nagyobb valószínűséggel dolgoznak részmunkaidőben;

⁵ A diákokat kivéve.

⁶ Eurostat munkaerő-felmérés, az EIGE 2014-es mikroadatokon alapuló számításai.

⁷ Eurostat munkaerő-felmérés, az EIGE 2014-es mikroadatokon alapuló számításai.

⁸ Az oktatás egységes nemzetközi osztályozási rendszere (ISCED): azok a személyek minősülnek alacsony képzettségűnek, akik kizárólag kisgyermekkorú nevelésben, általános iskolai oktatásban és alsó középfokú oktatásban részesültek (ISCED 0-2).

⁹ Eurostat, munkaerő-felmérés (edat_ifse_03).

¹⁰ Európai Bizottság (2015): *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* (Miért veszélyezteti a szegénység az idősebb nőket jóval nagyobb mértékben, mint az idősebb férfiakat?), *Evidence in Focus* sorozat. Az EIGE jelentése: *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* (Szegénység, társadalmi nemek és interszekcionális egyenlőtlenségek az EU-ban: A Pekingi Cselekvési Platform uniós tagállamok általi végrehajtásának áttekintése) (14295/16 ADD 1).

21. az alacsony képzettségű, munkaképes korú nők és férfiak¹¹ jelentős része nem rendelkezik azokkal az alapkészségekkel, amelyek szükségesek a szakképzésben vagy továbbképzésben való részvételhez, függetlenül attól, hogy foglalkoztatásban állnak-e vagy sem. Ezenkívül kevesebb képzési lehetőséget kínálnak az alacsony képzettségű férfiak és nők, különösen a prekárius állásokban dolgozók részére¹²;
22. a prekárius foglalkoztatási helyzetben lévő, alacsony képzettségű nőknek és férfiaknak csupán mintegy harmada (36 %, illetve 33 %) részesült képzésben az utolsó 12 hónapban (2015), és a képzést csak néhány esetben nyújtotta a munkáltatójuk;¹³
23. az EU-n kívül született nők és férfiak az uniós polgároknál nagyobb valószínűséggel rendelkeznek alacsony szintű alapkészségekkel, és több mint harmaduk (36 %) alacsony iskolázottságú¹⁴. Különösen a nők esetében magasabb a szegénység és a társadalmi kirekesztődés kockázata. Továbbá a munkaerő-piaci részvételük korlátozott¹⁵, és alacsony képzettségük tovább erősítheti ezt a hátrányt. Ennek egyik oka az, hogy a nem uniós képzések elismerésének rendszere még nem alakult ki teljes mértékben;

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA

megfelelően figyelembe véve a tagállamoknak az érintett területeken meglévő széles hatáskörét, a szubszidiaritás elvét, valamint a szociális partnerek és a civil társadalom által betöltött szerepet, FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, HOGY:

¹¹ A népesség 25–64 éves korú tagjainak 24 %-a (a férfiak 23 %-a és a nők 24 %-a) alacsony iskolázottságú.

¹² Európai felmérés a munkakörülményekről, az EIGE 2015-ös mikroadatokon alapuló számításai.

¹³ Európai felmérés a munkakörülményekről, az EIGE 2015-ös mikroadatokon alapuló számításai.

¹⁴ Eurostat, munkaerő-felmérés (edat_ifse_9912).

¹⁵ Lásd: 14295/16 ADD 1.

24. az Európa 2020 stratégia végrehajtása során kezeljék kiemelten a nők és férfiak munkaerő-piaci részvétele előtt álló akadályokat, és fordítsanak különös figyelmet a készségek fontosságára, mindezt abból a célból, hogy teljesüljön a 20–64 éves korú nők és férfiak foglalkoztatási rátájának 75 %-ra való emelésére vonatkozó kiemelt cél;
25. fokozzák a nemi dimenziókat a nemzeti készségfejlesztési és munkaerő-piaci politikáikban való általános érvényesítésére irányuló erőfeszítéseket, és ebből a célból – adott esetben – építsék be nemzeti cselekvési terveikbe vagy az európai szemeszter keretében végzett munkába az erre irányuló intézkedéseket, a foglalkoztatási iránymutatásokkal összhangban, különös figyelmet fordítva azokra a konkrét hátrányokra, amelyekkel a nők a munkaerőpiacon és életük folyamán szembesülnek. Az ilyen célú erőfeszítésekről uniós szinten a már meglévő kereteken belül kell beszámolni. A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő intézkedéseket kell kidolgozni a következő célok teljesülése érdekében:
- a) a prekárius foglalkoztatási körülmények – például az alacsony fizetés, a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás és az alacsony állásbiztonság – kezelése,
 - b) a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség és egyenlő mértékű gazdasági függetlenség előmozdítása,
 - c) a nemi alapú megkülönböztetés megelőzése és az ellene való küzdelem a munkaerőpiacon, különösen a munkaerőpiacra való bejutás és a munkakörülmények tekintetében, elismerve, hogy a nők egyes csoportjai – különösen a kiszolgáltatott helyzetben lévők, köztük a nemi alapú erőszak áldozatai – további nehézségekkel szembesülhetnek, amikor megpróbálnak minőségi állásokban elhelyezkedni, illetve különböző alapokon többszörös megkülönböztetésnek lehetnek kitéve,
 - d) az azonos értékű munkáért nyújtott azonos díjazás elvének érvényesítése és a nemek közötti bér-, jövedelem- és nyugdíjkülönbség okainak kezelése,

- e) a munkavállalástól eltántorító tényezők csökkentése – ha és ahol ez értelmezhető, a munkavállaláshoz vagy a munkaerőpiacra való újbóli belépéshez kapcsolódó költségek kezelésével, és kellő figyelmet fordítva a lehetséges fiskális hátráltató tényezőkre¹⁶, mindezt annak tudatában, hogy az ilyen hátráltató tényezők nagyobb hatást gyakorolnak a nőkre, és hogy csökkentésük segíthet szűkíteni a nemek közötti részvételi különbséget,
- f) minőségi állások előmozdítása, valamint a nők és férfiak felvértezése azokkal a kompetenciákkal, amelyek szükségesek ezen állások betöltéséhez, többek között a digitális technológia területén,
- g) a nemek szerinti horizontális foglalkozási szegregáció elleni küzdelem, valamint olyan intézkedések előmozdítása, amelyek a túlnyomórészt nőket foglalkoztató ágazatok – például a háztartási munka, az egészségügyi ágazat, a szociális szolgáltatások és az ápolási-gondozási ágazat – elismertségének és helyzetének javítását célozzák, valamint az ezekben az ágazatokban nyújtott bérek javítását célzó intézkedések lehetőségének megvizsgálása, figyelembe véve a nemzeti sajátosságokat és a szociális partnerek szerepét,
- h) a tanári szakma nők és férfiak általi egyenlő mértékű gyakorlásának ösztönzése, többek között abból a célból, hogy a tanulók előtt álljanak mind női, mind férfi mintaképek,
- i) megfelelő és célzott képzés és más támogatási formák nyújtása az alacsony képzettségű inaktív nők és férfiak, valamint a prekárius állásokban foglalkoztatott munkavállalók részére, többek között kompetenciafejlesztési pályákhoz való hozzáférés biztosításával¹⁷, hogy javuljon foglalkoztathatóságuk, javuljanak foglalkoztatási kilátásaik, valamint hogy küzdeni lehessen a tartós munkanélküliség és a munkaerőpiacról való tartós kirekesztődés kockázata ellen,
- j) egyenlő hozzáférés biztosítása a minőségi oktatáshoz, képzéshez, szakképzéshez (ezen belül a szakmai gyakorlati rendszerekhez) és az egész életen át tartó tanuláshoz mindenki számára, a gondozási feladatokat ellátó nőket és férfiakat is beleértve; valamint a részvételt akadályozó tényezők felszámolása és az oktatási tájékoztatási intézkedések fokozása, figyelembe véve az alacsony képzettségű nők és férfiak körülményeit és igényeit is,

¹⁶ A Bizottság szolgálati munkadokumentuma: „2015. évi jelentés a nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban”, 6. o.

¹⁷ A Tanács ajánlása a kompetenciafejlesztési pályákról: Új lehetőségek felnőttek számára, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?qid=1486732430802&uri=CELEX:32016H1224\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?qid=1486732430802&uri=CELEX:32016H1224(01)).

- k) az életkoron alapuló sztereotípiák és megkülönböztetés elleni küzdelem a foglalkoztatás területén az élet egésze során,
- l) az EU-n kívül született nők és férfiak megkülönböztetése és kizsákmányolása elleni küzdelem, valamint foglalkoztatásuk, oktatásban és egész életen át tartó tanulásban való részvételük elősegítése, és ezáltal a társadalmi és munkaerő-piaci integrációjuk támogatása;
26. küzdjenek a nemi alapú megkülönböztetés, a nemi szegregáció és a nemi sztereotípiák ellen az oktatás, a képzés, a szakképzés és a pályaorientáció területén. Mozdítsák elő a nemek közötti egyenlőséget az iskolákban, a szakiskolákban és az egyetemeken. Ösztönözzék háttérüktől függetlenül a lányokat, fiúkat, nőket és férfiakat arra, hogy ne a nemi sztereotípiák alapján, hanem képességeiknek és készségeiknek megfelelően válasszanak oktatási területeket és szakmákat, és ennek érdekében különösen mozdítsák elő a nők és lányok hozzáférését oktatási területekhez és szakmákhoz, többek között a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika terén. Ösztönözzék a férfiakat és a fiúkat arra, hogy folytassanak tanulmányokat és vállaljanak munkát olyan területeken, mint a szociális szolgáltatások, a gyermekgondozás és a tartós ápolás-gondozás;
27. folytassák a korai iskolaelhagyás nemi szempontú elemzését, és foglalkozzanak azokkal a különböző kihívásokkal, amelyek akadályozzák a megfelelő iskolázottság elérését, különösen azon lányok és fiúk körében, akik kiszolgáltatott helyzetben élnek vagy marginalizált csoportokhoz tartoznak. Ösztönözzék a fiatal nőket és férfiakat, különösen az alacsony iskolázottságúakat, hogy vegyenek részt továbbképzésben, valamint tanulószervezéses gyakorlati képzési rendszerekben annak érdekében, hogy munkatapasztalat szerzése mellett további készségeket sajátítsanak el és további képesítéseket szerezzenek, az új európai készségfejlesztési programmal összhangban;
28. foglalkozzanak a nyugdíjhoz közel álló munkavállalók körében a foglalkoztatásban fennálló nemi különbségekkel, mégpedig interszekcionális megközelítés alkalmazásával, külön figyelmet fordítva arra, hogy támogatást kell nyújtani a tartósan munkanélküli nők és férfiak számára¹⁸, a foglalkoztatás – például a szakmai fejlődés és a szakmai előmenetel, a bérek, illetve a fizetési fokozatban való előrelépés – területén az esélyegyenlőség biztosításával, továbbá a gondozási feladatokat ellátó nők és férfiak számára támogatási szolgáltatások nyújtásával;

¹⁸ A Tanács 2016. február 15-i ajánlása a tartósan munkanélküli személyek munkaerő-piaci integrációjáról (HL C 67., 2016.2.20., 1. o.)

29. nyújtsanak és tegyenek hozzáférhetővé a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő, célzott tanácsadási szolgáltatásokat – többek között szükség esetén megfelelő segítségnyújtást – az alacsony képzettségű inaktív nők és férfiak számára annak biztosítása érdekében, hogy hatékonyabban hasznosíthassák készségeiket, többek között úgy, hogy tájékoztatásban és tanácsadásban részesítik őket a vállalkozóvá válásnak és a szövetkezetek létrehozásának lehetőségéről;
30. a nők és férfiak – köztük az alacsony képzettségűek és az EU-n kívül születettek – foglalkoztathatóságának erősítése érdekében tegyenek lépéseket a képesítések, valamint az informális és formális készségek elismerésének további könnyítése, valamint a nem formális és informális tanulás eredményei érvényesítésének előmozdítása érdekében;¹⁹
31. biztosítsanak gyermekgondozási szabadságot – többek között apasági szabadságot – a szülők részére, és segítsék elő a munka, a családi és a magánélet összehangolását színvonalas, megfizethető és elérhető gondozási szolgáltatások (kisgyermekkorai nevelési és gondozási, és egyéb gondozásra szoruló személyeknek szóló gondozási szolgáltatások) nyújtásán keresztül, lehetővé téve a szülőknek, hogy munkát vállaljanak vagy munkaviszonyban maradjanak, minőségi munkát keressenek, valamint képzési és egész életen át tartó tanulási lehetőségekben vegyenek részt, és eközben mozdítsák elő a gondozási és háztartási feladatok egyenlő megosztását is a nők és a férfiak között. Minden releváns intézkedést végre kell hajtani a gyermekgondozási létesítményekre vonatkozó barcelonai célkitűzések megvalósítása érdekében, az Európa 2020 stratégiában megerősített kötelezettségvállalásokkal összhangban;
32. lépjenek fel a prekárius foglalkoztatás ellen, és az alkalmazandó jogszabályok érvényre juttatásával javítsák a munkakörülményeket. Nyújtsanak támogatást a vállalatok számára a munka, a családi és a magánélet összehangolását célzó intézkedések kezeléséhez. Ösztönözzék a vállalatokat – például tanúsítási rendszerekkel vagy pénzügyi intézkedésekkel – arra, hogy rugalmas munkafeltételeket és családbarát intézkedéseket vezessenek be a munkahelyeken, teljes mértékben kihasználva az „intelligens” munkavégzési lehetőségeket²⁰. Segítsék elő, hogy ezekkel a családi és a magánélet összehangolását célzó intézkedésekkel mind a nők, mind a férfiak élhessenek. Biztosítsanak egyenlő továbbképzési lehetőségeket, és biztosítsák az egyenlő bánásmódot minden olyan munkavállaló esetében, így a prekárius foglalkoztatásban álló munkavállalók esetében is, akik élnek ezekkel az intézkedésekkel;

¹⁹ A Tanács 2012. december 20-i ajánlása a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről (HL C 398., 2012.12.22., 1. o.).

²⁰ „Intelligens” munkavégzési módok a modern technológia kínálta lehetőségek összefüggésében (például távmunka és rugalmas munkaidő).

33. minden ágazatban ösztönözzék a vállalatokat arra, hogy nyújtsanak több munkahelyi képzést, valamint oktatási és képzési lehetőséget a nők és a férfiak számára egyaránt, beleértve azokat a foglalkozásokat is, amelyek esetében kevesebb képzés áll rendelkezésre;
34. a bérbeli megkülönböztetés és a prekárius foglalkoztatási körülmények elleni – többek között a prekárius állásokban foglalkoztatott munkavállalók fokozott kompetenciafejlesztése révén folytatott – küzdelemmel kapcsolatos együttműködés javítása érdekében mozdítsák elő a párbeszédet a szociális partnerekkel, a női szervezetekkel és a civil társadalmi szervezetekkel a tagállamokon belüli szerepüknek és hatáskörüknek megfelelően. Ösztönözzék az érdekelt feleket a prekárius foglalkoztatásban álló nők és férfiak körülményeinek és szükségleteinek elismerésére és arra, hogy támogassák ezeket a munkavállalókat, különösen a készségek meghatározása és elismerése során, valamint hogy az alacsony képzettségű nők és férfiak, illetve a munkáltatók körében terjesszék a kompetenciafejlesztés és az egész életen át tartó tanulás előnyeivel kapcsolatos információkat;
35. mérlegeljék intézkedések tételét annak biztosítására, hogy a közbeszerzési szerződések ne vezessenek prekárius foglalkoztatási helyzetek kialakulásához sem a nők, sem a férfiak tekintetében, és hogy azok előmozdítsák a nők munkaerő-piaci részvételét;

FELSZÓLÍTTJA AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY:

36. támogassa a tagállamokat azon törekvésükben, hogy általánosan érvényesítik a nemi dimenziót a munkaerő-piaci politikákban, többek között (különösen az európai szemeszter révén) az Európa 2020 stratégia végrehajtásának, valamint az új európai készségfejlesztési program végrehajtásának összefüggésében, valamint az európai strukturális és beruházási alapok összefüggésében, továbbá a szociális jogok európai pillérében, amelyet a Bizottság a 2017. évi munkaprogramjában jelentett be;
37. biztosítsa a nemi dimenzió integrálását a készségfejlesztéssel kapcsolatos szakpolitikákba és intézkedésekbe, különösen a digitalizációval, a tudomány, a kutatás és a fejlesztés területével, illetve az egész életen át tartó tanulás és a munkaerőpiac területével kapcsolatos munka során;

38. mozdítson elő olyan programokat és szakpolitikákat, amelyek elismerik és figyelembe veszik a nők és a férfiak – különösen a prekárius foglalkoztatásban álló szülők és gondozók – különböző körülményeit és szükségleteit, hogy javítani lehessen a családbarát intézkedések, a rugalmas és „intelligens” munkafeltételek, valamint a gyermekeknek és más gondozásra szoruló személyeknek szóló, elérhető, megfizethető és színvonalas formális gondozási szolgáltatások (köztük a kisgyermekkorai nevelési és gondozási szolgáltatások) igénybevételét. Ösztönözze az apákat arra, hogy vegyék igénybe az apasági és a szülői szabadságot, a munkaadókat pedig arra, hogy könnyítsék meg annak igénybevételét, hogy a nők ezáltal nagyobb mértékben vehessenek részt a munkaerőpiacon. Helyénvaló, hogy a Bizottság figyelembe vegye ezeket a dimenziókat azon kezdeményezés bevezetésekor, amely azoknak a kihívásoknak a kezelését célozza, amelyekkel a dolgozó szülők a munka és a magánélet közötti egyensúly tekintetében szembesülnek, és amelyet a 2017. évi munkaprogramjában jelentett be;
39. finanszírozzon és támogasson – többek között az új európai készségfejlesztési program végrehajtásának keretében – olyan figyelemfelkeltő kezdeményezéseket, amelyek a női és a férfi munkavállalók egyenlőségével és munkajogaival, valamint az egész életen át tartó tanulás előnyeivel, továbbá azokkal az orientációs és segítségnyújtási szolgáltatásokkal kapcsolatosak, amelyek a foglalkoztathatóságukat javítani kívánó alacsony képzettségű személyek számára rendelkezésre állnak.

Hivatkozott források**1. Uniós jogszabályok:**

- A Tanács 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében)
- A Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (HL L 303., 2000.12.2., 16. o.)
- A Tanács 2004. december 13-i 2004/113/EK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról (HL L 373., 2004.12.21., 37. o.)
- Az Európai Parlament és a Tanács 2006. július 5-i 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg) (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.)
- Az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről
- A Tanács 2010. március 8-i 2010/18/EU irányelve a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (EGT-vonatkozású szöveg) (HL L 68., 2010.3.18., 13. o.)
- Az Európai Parlament és a Tanács 2010. július 7-i 2010/41/EU irányelve az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 180., 2010.7.15., 1. o.)

2. Tanács:

Valamennyi releváns tanácsi dokumentum, különös tekintettel az alábbiakra:

- A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról – Melléklet: Keretmegállapodás a részmunkaidős foglalkoztatásról
- A Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról
- A Tanács következtetései a Pekingi Cselekvési Platform tagállamok általi végrehajtásának áttekintéséről – A nők és a férfiak közötti bérszakadék (14485/01)
- A Tanács következtetései a nemekhez kötődő sztereotípiák társadalomban való felszámolásáról (9671/08)
- A Tanács következtetései a családbarát tudományos pályákról: integrált modell felé (90261/08)
- A Tanács következtetései a Pekingi Cselekvési Platform tagállamok és EU-intézmények általi végrehajtásának áttekintéséről – A nők és a gazdaság: A szakmai és a családi élet összeegyeztetése (17474/08)
- A Tanács következtetései a Pekingi Cselekvési Platform tagállamok és uniós intézmények általi végrehajtásának áttekintéséről – „Peking +15”: Az elért eredmények áttekintése (15992/09)
- A Tanács 2010. március 8-i 2010/18/EU irányelve a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (EGT-vonatkozású szöveg)
- A Tanács következtetései a nemek közötti bérszakadék felszámolásával kapcsolatos elkötelezettség megerősítéséről és az arra irányuló erőfeszítések fokozásáról, valamint a Pekingi Cselekvési Platform végrehajtásának áttekintéséről (18121/10)
- A Tanács következtetései a Pekingi Cselekvési Platform áttekintéséről – A nők és a gazdaság: a munka és a családi élet összeegyeztetése mint a munkaerőpiacon való egyenlő részvétel előfeltétele (17816/11)

- A Tanács következtetései a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumról (2011–2020) (HL C 155., 2011.5.25., 10. o.)
- A Tanács következtetései a kisgyermekkorú nevelésről és gondozásról: hogy minden gyermek szilárdan megalapozhassa jövőjét (HL C 175., 2011.6.15., 8. o.)
- A Tanács 2012. december 20-i ajánlása a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről (HL C 398., 2012.12.22., 1. o.)
- A Tanács következtetései: „Szociális beruházás a növekedés és a kohézió érdekében” (11487/13)
- A Tanács következtetései: „A nők és a gazdaság: gazdasági függetlenség a részmunkaidő és az önfoglalkoztatás nézőpontjából” (11050/14)
- Következtetések a Pekingi Cselekvési Platform tagállamok és uniós intézmények általi végrehajtásának áttekintéséről: „Nemek közötti egyenlőség az EU-ban: a 2015 utáni teendők. A Pekingi Cselekvési Platform 20 éves végrehajtásának áttekintése” (16891/14)
- A Tanács következtetései: „A befogadóbb munkaerőpiacok útján” (7017/15)
- A Tanács következtetései: „Egyenlő jövedelmi lehetőségek a nők és a férfiak számára: A nemek közötti nyugdíjszakadék megszüntetése” (10081/15)
- A Tanács (EU) 2015/1848 határozata a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó 2015. évi iránymutatásokról (HL L 268., 2015.10.15., 28. o.)
- A Tanács 2015. október 26-i következtetései a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó cselekvési tervről (2016–2020), (13201/15)
- A Tanács következtetései: „Küzdelem a szegénység és a társadalmi kirekesztés ellen: integrált megközelítés” (9273/16)
- A Tanács következtetései: „A nők és a szegénység” (15409/16)
- A Tanács 2016. február 15-i ajánlása a tartósan munkanélküli személyek munkaerőpiaci integrációjáról (HL C 67., 2016.2.20., 1. o.)
- A Tanács 2016. december 19-i ajánlása a kompetenciafejlesztési pályákról: Új lehetőségek felnőttek számára (HL C 484., 2016.12.24., 1. o.)

3. Európai Bizottság:

- A Bizottság közleménye: „Európa 2020: Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája” (COM(2010) 2020 végleges)
- A Bizottság 2010. szeptember 21-i közleménye: A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia 2010–2015 (COM(2010) 491 végleges)
- Közlemény – A szegénység és társadalmi kirekesztés elleni küzdelem európai platformja: A szociális és területi kohézió európai keretrendszere (COM(2010) 758 végleges)
- Az Európai Bizottság közleménye: „Kisgyermekkorai nevelés és gondozás: hogy minden gyermek szilárdan megalapozhassa jövőjét” (COM(2011) 66 végleges)
- A Bizottság közleménye: „Szociális beruházás a növekedés és a kohézió érdekében, többek között a 2014–2020-as időszakra szóló Európai Szociális Alapon keresztül” (COM(2013) 83 final)
- A Bizottság ajánlása a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről (C(2014) 1405 final)
- A Bizottság szolgálati munkadokumentuma: „Stratégiai szerepvállalás a nemek közötti egyenlőségért (2016–2019)” (SWD (2015) 278 final)
- Ütemterv: „Új kezdet: a dolgozó szülők előtt álló, a munka és a családi élet összeegyeztetése terén jelentkező kihívások kezelése” (2015. augusztus):
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* (Miért veszélyezteteti a szegénység az idősebb nőket jóval nagyobb mértékben, mint az idősebb férfiakat?) (2015. október 14.), *Evidence in Focus* sorozat.
- A Bizottság közleménye: „Új európai készségfejlesztési program: Közös erővel a humántőke, a foglalkoztathatóság és a versenyképesség megerősítéséért” (COM(2016) 381 final)
- A Bizottság szolgálati munkadokumentuma: „2015. évi jelentés a nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban” (SWD (2016) 54 final)
- A Bizottság közleménye: „A harmadik országbeli állampolgárok integrációjára vonatkozó cselekvési terv” (COM (2016) 377 final)
- 2016. évi Oktatási és Képzési Figyelő
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Európai Parlament:

- 2010. október 19-i állásfoglalás a bizonytalan foglalkoztatási feltételek mellett dolgozó nőkről (2010/2018(INI))
- 2010. október 20-i állásfoglalás a szegénység elleni küzdelemben a minimáljövedelem szerepéről és Európában a befogadó társadalom előmozdításáról (2010/2039(INI), (HL C 70E, 2012.3.8., 8.o.)
- 2011. március 8-i állásfoglalás a nőket sújtó szegénység megjelenési formáiról az Európai Unióban (2010/2162(INI))
- 2011. november 15-i állásfoglalás a szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem európai platformjáról (2011/2052(INI))
- 2016. április 8-i jelentés a nemek közötti egyenlőségről és a nők jogainak erősítéséről a digitális korban (2015/2007(INI))
- 2016. május 26-i állásfoglalás a szegénységről: a nemek közötti egyenlőség szempontjai (2015/2228(INI))

5. Egyéb:

- Az EU elnökségi triójának (Hollandia, Szlovákia és Málta) 2015. december 7-i nyilatkozata a nemek közötti egyenlőségről
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének (EIGE) kutatási feljegyzése: *Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU* (A prekárius foglalkoztatású nők és férfiak készségfejlesztése az EU-ban) (6268/17 ADD 1)
- A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének (EIGE) jelentése: *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* (Szegénység, társadalmi nemek és interszekcionális egyenlőtlenségek az EU-ban: A Pekingi Cselekvési Platform uniós tagállamokban való végrehajtásának felülvizsgálata) (14295/16 ADD1)
- Az Egyesült Nemzetek Közgyűlése (2015): *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development* (Alakítsuk át világunkat: a fenntartható fejlődésre vonatkozó program a 2030-ig tartó időszakban)
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (2016). ILO Cselekvési terv a nemek közötti egyenlőségről, 2016–17.
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- Az OECD jelentése: *Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non – Cognitive Skills to Promote Lifetime Success* (A készségek fejlesztése és mérése: a kognitív és non-kognitív készségek javítása az egész életen át tartó sikeresség érdekében)
<https://www.oecd.org/edu/cei/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
- Az OECD jelentése: A „The Missing Entrepreneurs” jelentéssorozat 2015. évi kiadása. *Policies for Self– employment and Entrepreneurship* (Az önfoglalkoztatást és a vállalkozást ösztönző szakpolitikák)
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
- *Skills Matter. Further Results from the Survey of Adult Skills* (A készségek jelentősége. További kutatási eredmények a felnőttek készségfelméréséből) (OECD, 2016).
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
- Egészségügyi Világszervezet, *World Report on Ageing and Health* (Világjelentés az időskorról és az egészségről) (2015)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
- Az Eurydice hálózat 2010. évi jelentése: „*Gender differences in educational outcomes - Study on the measures taken and the current situation in Europe*” (Nemek közötti különbségek az oktatási eredményekben – Tanulmány az Európában hozott intézkedésekről és a jelenlegi európai helyzetről)
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
- A Nők Negyedik Világkonferenciájának pekingi cselekvési platformja, 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- *Eurostat, Labour Force Survey* (Munkaerő-felmérés).
- *Eurofound, European Working Conditions Survey* (Felmérés az európai munkakörülményekről).
